

## LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN FRANCIA

Contrato indefinido  
[Contrat à durée  
indéterminée CDI]

Contrat à durée  
Contrato temporal  
[Contrat à durée  
déterminée (CDD)]

### Contrato indefinido [Contrat à durée indéterminée (CDI)]:

El CDI puede incluir un período de prueba\* cuya duración máxima es de:

- Dos meses para trabajadores y empleados.
- Tres meses para supervisores y técnicos.
- Cuatro meses para directivos.

***La rescisión es posible en cualquier momento tanto para el empleador como para el empleado:***

>> **El despido constituye la rescisión del contrato por iniciativa del empleador.** Las razones pueden ser de naturaleza disciplinaria (si el empleado es culpable) o no disciplinaria (incapacidad profesional, etc.) aunque serias y reales. La ley establece el pago obligatorio al empleado de la indemnización por despido (excepto en caso de despido por mala conducta grave). Para ello el empleado debe tener un año de antigüedad ininterrumpida con el mismo empleador. La cantidad de la compensación no puede ser inferior de la indemnización mínima legal\*\* por despido:

- 1/4 del salario mensual por año de antigüedad por los primeros 10 años.
- 1/3 del salario mensual por año de antigüedad a partir del undécimo año.

>> **La dimisión, constituye la rescisión del contrato por parte del empleado.**

\*<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>

\*\* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

## LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN FRANCIA

Contrato  
indefinido  
[Contrat à durée  
indéterminée CDI]

Contrat à durée  
Contrato temporal  
[Contrat à durée  
déterminée (CDD)]

>> La rescisión convenida es una ruptura negociada y firmada por ambas partes. Las dos partes rescinden la relación laboral que les vincula de mutuo acuerdo. Este procedimiento puede ser iniciado por el empleador o el empleado y puede aplicarse a empleados protegidos (como representantes del personal, delegados sindicales, etc.). Ambas partes formalizan su decisión mediante un acuerdo por escrito que debe incluir la fecha de la resolución del Contrato Indefinido (CDI) y el importe de la indemnización específica por rescisión convenida. La Direccte (Dirección Regional de las Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo) debe ratificar este acuerdo. ¡Cuidado! Aunque la rescisión convenida de derecho a las prestaciones de desempleo en Francia (si cumple las condiciones para beneficiarse de ellas), no da derecho a las prestaciones por desempleo en Navarra.

Contrato temporal [Contrat à durée déterminée (CDD)]:

Este contrato solo puede concluirse para satisfacer necesidades específicas y temporales de la empresa. La ley limita su uso a los siguientes casos:

- Aumento temporal de la actividad de la empresa.
- Sustitución de un empleado temporalmente ausente (enfermedad, maternidad, vacaciones pagadas, permiso de paternidad, etc.) o transferido temporalmente a un trabajo a tiempo parcial o que ha abandonado la empresa.
- Los empleos temporales y los empleos para los cuales es costumbre no contratar trabajadores con un contrato de trabajo indefinido.
- La formación y la inserción o reinserción profesional.

El CDD no podrá ser verbal y además incluirá la razón del mismo. En su defecto, se recalifica automáticamente en contrato indefinido. Puede encontrar las indicaciones que deben figurar en un CDD sobre Internet\*\*.

La duración de un CDD\*\*\* depende de las razones que lo motivan y del tipo de CDD que se firme. El contrato temporal puede renovarse una o dos veces, pero la duración total, teniendo en cuenta la renovación, no debe exceder el límite máximo autorizado.

\*<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31539>

\*\*<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901206&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

\*\*\*<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31211>

## LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN FRANCIA

Contrato  
indefinido  
[Contrat à durée  
indéterminée CDI]]

Contrat à durée  
Contrato temporal  
[Contrat à durée  
déterminée (CDD)]

Para los CDD firmados a partir del 24 de septiembre de 2017, un convenio o acuerdo de rama profesional puede establecer el número máximo de renovaciones posibles. Dicho número no puede pretender cubrir la actividad normal y permanente de la empresa. **Caso específico del CDD con objeto definido: se trata de un contrato reservado a la contratación de ingenieros y directivos con el fin de alcanzar un objetivo determinado. Se firma por un período mínimo de 18 meses y máximo de 36. No se puede renovar.**

A menos que las partes lo acuerden, el CDD puede rescindirse antes de la expiración del plazo solo por falta grave o en caso de fuerza mayor. Sin embargo, el contrato temporal puede rescindirse por iniciativa del empleado cuando justifique la contratación por un período indefinido. **El CDD puede incluir un período de prueba:**

- Un día por semana (sin que la duración pueda sobrepasar dos semanas) para los contratos inferiores o iguales a seis meses.
- 1 MES máximo para contratos de más de seis meses.

**Durante su trabajo, el empleado con contrato temporal dispone de los mismos derechos que los demás empleados de la empresa.** Su remuneración debe ser al menos igual a la que recibiría, tras el período de prueba, cualquier otro empleado de la empresa con contrato indeterminado, de cualificación equivalente y que ocupe el mismo puesto de trabajo. Finalmente, puede beneficiarse de ciertas asignaciones y medidas para compensar la precariedad de su trabajo.

Al final del contrato de trabajo, su empleador debe proporcionarle los siguientes documentos:

- Certificado de trabajo que indique la naturaleza del trabajo y la duración.
- Finiquito.
- Certificado de la Oficina de empleo destinado a hacer valer los derechos a las prestaciones de desempleo ante los servicios de empleo competentes.

**La jurisdicción competente para cualquier litigio relacionado con el contrato de trabajo de derecho privado es la Magistratura de Trabajo. Para referirse a la Magistratura de Trabajo deben respetarse los plazos. Para cualquier litigio relacionado con la rescisión del contrato de trabajo, el plazo es de dos años.**

Agosto 2018